

**EL DEBIDO PROCESO Y LAS APPS DE MENSAJERÍA EN EL MARCO DE LAS
RELACIONES LABORALES**

LAURA CRISTINA CASTRO CASTAÑO

MARÍA CAMILA GALLÓN OCAMPO

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE DERECHO

MEDELLÍN

2019

**EL DEBIDO PROCESO Y LAS APPS DE MENSAJERÍA EN EL MARCO DE LAS
RELACIONES LABORALES**

LAURA CRISTINA CASTRO CASTAÑO

MARÍA CAMILA GALLÓN OCAMPO

MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADAS

ASESOR: ARMANDO MÚNERA POSADA

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE DERECHO

MEDELLÍN

2019

Nota de aceptación

Jurado

Jurado

Medellín, septiembre de 2019

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. EL DEBIDO PROCESO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO.....	7
1.1. Consagración en la Constitución Política de Colombia de 1991	7
1.2. Consagración del debido proceso en la jurisprudencia colombiana.....	8
1.3. Consideraciones frente al Reglamento Interno de Trabajo	12
1.4. Procedimiento para sanciones en la normatividad colombiana.....	15
2. MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL.....	18
2.1. Medios de prueba en el ordenamiento jurídico colombiano	18
3. LAS TIC Y LA APLICACIÓN “WHATSAPP”	23
3.1. Consideraciones sobre el uso de las TIC, la aplicación “WhatsApp” y su oponibilidad	23
3.2. Consideraciones sobre el derecho a la intimidad	26
3.3. Utilización de la aplicación “WhatsApp” como medio de prueba en el derecho comparado	29
3.4. Utilización de la aplicación “WhatsApp” como medio de notificación en las relaciones laborales	30
3.5. Viabilidad de aplicar las propuestas del derecho comparado en el ordenamiento jurídico colombiano	33
3.6. Pros y contras de la utilización de las TIC y la aplicación “WhatsApp”, como medio de prueba.....	34
CONCLUSIONES	37
MAPA CONCEPTUAL.....	39
REFERENCIAS.....	40
BIBLIOGRAFÍA.....	44

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los avances tecnológicos y las nuevas formas de comunicación han tenido un gran impacto en el mundo y en la sociedad, pues han facilitado las formas de interacción entre las personas, permitiéndoles tener un mayor acercamiento por la posibilidad de interactuar a través de diferentes medios, como APP de fotografía, diversión y principalmente, de mensajería. Esto tiene implicaciones en los diferentes ámbitos; económico, social, político e incluso laboral, ya que genera un cambio en la forma de trabajar, de desempeñarse y de comunicarse, valiéndose de estos medios electrónicos.

Por ello es importante destacar que el comportamiento de las personas siempre estará por delante de la normatividad, pues la sociedad se encuentra en un constante cambio, generando así, la necesidad de acoplar las disposiciones normativas a los comportamientos que se presentan; que en el caso objeto de estudio, se trata del uso que se le está dando a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, TIC, dentro de las relaciones laborales.

La regulación del procedimiento sancionatorio ha sido muy relevante en el marco de las relaciones laborales, pues permite que los trabajadores tengan la oportunidad de ser oídos, y por tanto, que se les respete el principio del debido proceso y las respectivas garantías laborales, pues es allí donde tienen su primer medio de defensa. Esto va ligado al Reglamento Interno de Trabajo porque como se observará, es en dicho documento donde se encuentran contenidas las directrices laborales, las cuales deben ser de conocimiento de los trabajadores; tanto sus derechos como sus obligaciones y respectivas sanciones.

Sin embargo, quedan problemáticas de tipo procesal laboral por definir. Una de ellas se evidencia con respecto al procedimiento disciplinario, donde juega un papel importante los avances tecnológicos, como el uso de las TIC, especialmente la aplicación “WhatsApp”, como una de las APP de mensajería que se tendrá como referente en este trabajo, en el marco de las relaciones laborales y su oponibilidad ante terceros. Esto porque según lo indicado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, a los trabajadores siempre se les debe respetar el debido proceso, comenzando por el momento de la apertura del proceso disciplinario y una vez notificados, tendrán derecho a ser oídos. Pero hoy en día

no se tiene una respuesta unánime sobre si la notificación de la apertura del proceso, se puede realizar mediante las TIC y en el caso en concreto, a través de la aplicación “WhatsApp”, generando entonces, confusiones sobre el momento en que se da la apertura y sobre las formas posibles que se tienen para realizarlo.

Por lo tanto, este trabajo se dirige a demostrar que sí es viable el uso de las TIC en las relaciones laborales, especialmente el uso de “WhatsApp” como medio de prueba, dentro del ordenamiento jurídico colombiano. Para ello, se va a analizar cuáles son los requisitos para que los empleadores puedan realizarlo, teniendo en cuenta el debido proceso y las garantías con las que cuentan los trabajadores.

Para poder dar respuesta a la problemática planteada, en primer lugar, se analizará el principio del debido proceso en el ordenamiento jurídico colombiano, y los elementos que de allí se derivan, y por tanto, el procedimiento para realizar sanciones en materia laboral que se tiene establecido en dicha normatividad.

En segundo lugar, se hará un análisis del concepto “Reglamento Interno de Trabajo” y de sus componentes en la normatividad colombiana, pues es fundamental en el marco de las relaciones laborales.

Posteriormente, se determinarán los medios de prueba en Colombia y en el derecho comparado (especialmente en España), para observar la viabilidad de aplicar dichas prácticas sobre el uso de las TIC y de la aplicación “WhatsApp” en nuestro ordenamiento jurídico, en los procesos disciplinarios y las consecuencias que de allí se derivan, como el concepto de la oponibilidad ante terceros.

Por último, con los elementos obtenidos en esta investigación, se pretende encontrar una solución práctica que se ajuste a los mandatos del ordenamiento jurídico colombiano, para facilitar los procesos disciplinarios, brindando claridad tanto al empleador como al trabajador sobre la apertura del proceso y los diferentes elementos que se deben tener en consideración, a través del uso de herramientas tecnológicas.

1. EL DEBIDO PROCESO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO

1.1. Consagración en la Constitución Política de Colombia de 1991

Para empezar, es importante definir el debido proceso, establecer cuáles son los principios que lo componen y cuál es su aplicación en el marco de las relaciones laborales. Por un lado, la Constitución Política de Colombia [C.P.] art.29, lo define de la siguiente manera:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio (...)

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

El artículo anterior es fundamental en el tema objeto de estudio pues la Constitución es norma de normas, por lo que tiene supremacía dentro del ordenamiento jurídico colombiano, siendo la base de las demás normas, las cuales deben seguir la misma línea y respetarla, sin contradecir su contenido.

Por lo tanto, es pertinente señalar que el debido proceso está integrado por el derecho a la defensa, a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra, a presentar recursos frente a las decisiones que se tomen y además, se hace énfasis en que las pruebas que se aporten violando el debido proceso serán nulas de pleno derecho, es decir, no se requiere que un juez o autoridad administrativa se pronuncie para que proceda la nulidad.

Esta norma es entonces la base del debido proceso, la cual se tendrá en cuenta como punto de partida; pues envuelve derechos como el derecho de defensa; aquella posibilidad que tienen las partes para intervenir en el proceso, por lo cual se presenta la demanda, se contesta, se presentan pruebas, se formulan alegatos, entre otros.

No obstante, el artículo 29 de la Carta Política no es la única regulación del tema en el ordenamiento jurídico colombiano, sino que está contenido en la legislación, se ha desarrollado una línea jurisprudencial y se ha ampliado el tema en la doctrina y en el derecho comparado, especialmente en el ordenamiento jurídico español.

1.2. Consagración del debido proceso en la jurisprudencia colombiana

La Corte Constitucional en la sentencia T-293 de 2017 hace énfasis en que el debido proceso constituye un derecho fundamental en los términos del artículo 29 de la Carta Política. Igualmente, la sentencia T-054 de 2018 establece directrices sobre el debido proceso en los procesos disciplinarios dentro de las relaciones laborales, haciendo énfasis en la importancia que este tiene ya que se trata de un derecho fundamental, así:

El derecho fundamental al debido proceso resulta plenamente aplicable a las relaciones ante autoridades públicas o particulares, ya sea que se trate de un contrato laboral, de prestación de servicios o, inclusive, de situaciones en las cuales ni siquiera se ha suscrito vínculo contractual alguno.

Por otro lado, en la sentencia T-083 de 2010 se amplía la interpretación del artículo 29 de la Constitución Política, estableciendo:

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución establezca que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso.

Lo anterior, enfatiza en que, si bien el artículo 29 de la Constitución hace referencia a las actuaciones judiciales y administrativas, esta facultad disciplinaria debe seguir con las directrices que la rigen en los demás campos; en este caso lo que deben tener en cuenta los empleadores para imponer sanciones a los trabajadores, considerando las disposiciones legales y el contenido establecido dentro del Reglamento Interno de Trabajo.

La sentencia C-341 de 2014, señala los elementos fundamentales del debido proceso en materia disciplinaria, los cuales se deben respetar y cuentan, además, con mecanismos constitucionales para hacerlos valer. Se enuncian los siguientes:

(i) La publicidad, en el entendido de que el trabajador debe conocer de todas las actuaciones y decisiones que se toman dentro de su proceso, (ii) el derecho a la defensa, y especialmente el derecho a la contradicción y controversia de la prueba, que quiere decir que el trabajador debe ser escuchado y aportar las pruebas que le ayuden a sustentar su defensa, (iii) la presunción de inocencia, en el entendido de que durante el proceso debe tratarse al trabajador con respeto, sin acusaciones directas (siempre deben formularse los cargos sobre la presunción) ni discriminaciones, (iv) el principio de imparcialidad, es decir, las decisiones dentro del proceso disciplinario deben tomarse de forma neutral, sin que sobre ellas influyan intereses particulares del empleador.

En este orden de ideas, en la sentencia T-917 de 2006 y la sentencia C-738 de 2006 se describen los requisitos que materializan el debido proceso en los procesos disciplinarios, lo cual va de la mano de la línea jurisprudencial que comparte la sentencia T-301 de 1996, así:

La efectividad del derecho al debido proceso dentro de los procedimientos sancionadores aplicados por las instituciones universitarias, sólo queda garantizada si el mencionado procedimiento comporta, como mínimo, las siguientes actuaciones: la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones de las autoridades competentes.

A pesar de que dicha providencia hace referencia a una institución educativa, los efectos se pueden hacer extensivos a cualquier empresa privada e incluso a los procedimientos sancionatorios, ya que se refiere a unos principios universales del debido

proceso, que se deben garantizar para no viciar una sanción disciplinaria. (Cartilla Laboral, 2019)

En consideración a lo anterior, cuando el trabajador incumple con lo establecido en la normatividad que lo rige (Reglamento Interno), el empleador tiene la facultad para iniciar un proceso disciplinario. Es importante resaltar que cuando se está en el ámbito laboral, se deben cumplir con los principios que rigen la relación contractual, y con los requisitos que establece la ley para poder realizar dicho procedimiento.

Respecto a lo anterior, se encuentra el tema de las notificaciones, esto es, la comunicación formal que se le debe realizar a los trabajadores en el momento en que se les inicie un proceso disciplinario, frente a lo cual la sentencia en mención (T-301/96) indica que dicha comunicación puede hacerse de forma verbal o escrita; con la formulación de los cargos imputados.

De esto, es importante hacer el contraste con lo que se daba anteriormente, pues la comunicación escrita se realizaba mediante una carta entregada al trabajador o a través de correo electrónico, sin embargo, con los avances tecnológicos se está observando que este comportamiento se ha simplificado a un mensaje enviado a través de una APP de mensajería, siendo “WhatsApp” la más utilizada, lo que lleva a diferentes cuestionamientos sobre su admisibilidad; tema que se va a desarrollar más adelante.

Por otro lado, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL-5036 de 2018 precisó que la decisión del empleador de finalizar eficazmente el vínculo laboral por justa causa debe tener en cuenta 4 aspectos: a) “comunicarle al trabajador las razones concretas por las cuales se termina el contrato”, a través de los medios y las formas establecidas para ello; b) “la inmediatez de la terminación del contrato por parte del empleador por los hechos ocurridos”, es decir, debe ser aplicada dentro de un término razonable y no tomarlo como un motivo de despido para una situación posterior; c) “que los motivos alegados configuren alguna de las causales de terminación legalmente establecidas”; y, d) “agotar el procedimiento a seguir para el despido según la Convención Colectiva, el Reglamento Interno de Trabajo o el Contrato Individual de Trabajo”.

Esto es importante tenerlo presente porque muchas veces, por un “error de forma” de la empresa en el procedimiento sancionatorio, no se podrá desvincular a un empleado que ha incurrido en conductas suficientes para despedirlo. Por ejemplo, aunque no se cuenta con una norma contractual o reglamentaria que obligue a seguir un determinado procedimiento, lo recomendable es que en los casos de despido por justa causa se le otorgue al empleado el derecho de defensa sobre los hechos que se le imputan, por medio de una diligencia de descargos en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, según lo ratificó la Corte Constitucional en la sentencia T-293 de 2017.

Frente a ello, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias 39394 de 2011, 30612 de 2008 y 32422 de 2008 hizo referencia a que esto no constituye una sanción disciplinaria, por lo tanto, salvo que así se haya establecido previamente, no está sujeta a recursos al interior de la empresa, debiéndose dar a conocer las controversias que se susciten a raíz de esta circunstancia ante el Juez Laboral.

1.3. Consideraciones frente al Reglamento Interno de Trabajo

Al seguir la línea que compone el principio constitucional del debido proceso, en la sentencia T-083 de 2010 se hace referencia a la existencia del Reglamento Interno, con el cual deben contar las empresas que la ley determine:

Con el objetivo de respetar el debido proceso se ha indicado que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.

El Código Sustantivo del Trabajo en el título IV consagra las disposiciones relativas al Reglamento. En su artículo 104 lo define como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio”. El efecto jurídico que este tiene es que hará parte del contrato laboral de cada trabajador, salvo estipulación en contrario.

Es importante resaltar que la existencia del Reglamento Interno es de carácter obligatorio en los casos que establece la ley, lo cual se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo C.S.T.] art.105, así:

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo {empleador} que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.
2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el {empleador} ocupe más de diez (10) trabajadores.

Dentro de los elementos relevantes al tema, el artículo 108 del Código en mención consagra el contenido que debe tener el Reglamento. En los numerales se establecen elementos, condiciones y disposiciones que van a tener incidencia en el contrato individual. Sin embargo, de ellos se destaca el numeral 16 porque en él se encuentra la obligación de plasmar el procedimiento y la escala de faltas y sanciones.

En el artículo 119 del mismo Código se encuentra consagrado lo referente a la obligación de publicidad, señalando que “El empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación”.

Igualmente, el artículo 120 establece que “El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios

distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos”. Sin embargo, la obligación de publicar dicho documento, no garantiza que los trabajadores tengan conocimiento del mismo, por lo que se dificulta que ellos se puedan pronunciar sobre el Reglamento, o lo que es peor, que no sepan qué conductas acarrearán una sanción.

Teniendo en cuenta lo anterior y analizando las fuentes normativas del derecho laboral, se puede decir que el Reglamento constituye una fuente de derecho, mediante la cual se pueden establecer diferentes condiciones, que deben ser cumplidas por los dos extremos de la relación laboral.

Un ejemplo en el cual se refleja la importancia del Reglamento Interno es en el caso de los teletrabajadores, implementado en el Decreto 0884 de 2012, el cual regula la Ley 1221 de 2008, que estableció el teletrabajo en Colombia. Se tiene que los empleadores deberán incluir en el Reglamento Interno de Trabajo lo relacionado con el uso adecuado de equipos, programa y manejo de la información y comunicar al teletrabajador sobre las restricciones de los mismos, la información vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información, y las sanciones que puede acarrear su incumplimiento.

Por lo anterior, se concluye que el efecto jurídico que tiene el Reglamento Interno es que hace parte integral del contrato de trabajo de cada empleado, pues se debe resaltar que el empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones que no se encuentren establecidas en el Reglamento, en el contrato de trabajo, en pactos o en convenciones colectivas, ya que no existe una norma previa que regule cuáles conductas serán sancionadas y cómo se va a desarrollar el proceso disciplinario. Así, “El empleador no puede imponer una sanción no prevista en el Reglamento de Trabajo y, si no hay reglamento, no habrá posibilidad de sancionar a un empleado, por lo cual no se le ofrecería al trabajador un debido proceso”. (Cartilla Laboral, 2018, p.398)

En el libro “Legislación laboral - Teoría y práctica”, se destaca que la Corte Constitucional en sentencia C-934 de 2004, declaró exequible los artículos 106, 118 y 119 del CST, y dispuso que:

Si en el Reglamento Interno de Trabajo se incluyen disposiciones que afectan a los trabajadores, como faltas disciplinarias, procedimiento para formular quejas, escala de sanciones y proceso para imponerlas; se debe escuchar a los trabajadores para participar en la elaboración del Reglamento; que por regla general solo es elaborado por el empleador. (Gómez, 2007)

Esto representa un gran avance en materia laboral, porque implica una manifestación del debido proceso, pues se está integrando a la “parte débil” de la relación al procedimiento que lleva inmersos elementos que pueden ser desfavorables para sí.

Por ello, es importante que los trabajadores conozcan el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa donde se encuentren laborando, ya que además de ser una obligación su publicación, es fundamental el tener conocimiento de éste; de sus derechos y deberes; así como de las conductas que pueden ser sancionadas y del procedimiento a seguir en caso de que les imputen cargos e inicien un proceso disciplinario, lo cual va a permitir que se les garantice el debido proceso; teniendo bases para apelar por el mismo.

1.4. Procedimiento para sanciones en la normatividad colombiana

Para analizar el procedimiento sancionatorio, se debe tener como base lo que establece la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE), pues hace parte de los lineamientos que se tienen en consideración dentro del ordenamiento jurídico colombiano. El estudio de la OCDE de 1996 definió los estándares laborales como “los principios y las reglas que gobiernan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales”. Igualmente se señaló: “En el mundo, se otorga particular importancia a los estándares laborales “básicos”, porque ellos reflejan los derechos humanos básicos en el lugar de trabajo, proporcionan las condiciones que facilitan la aplicación efectiva de otros estándares laborales” (p.18).

Frente al procedimiento para imponer sanciones, en materia laboral se tiene el Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.] art.115, que determina:

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

No obstante, para poder llevar a cabo las sanciones, es pertinente resaltar el objetivo principal del debido proceso, ya que este será la base en el procedimiento sancionatorio. Frente al principio mencionado, la Corte Constitucional se pronunció en la sentencia C-341 de 2014, aduciendo a las garantías que están inmersas, así:

La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia.

Es preciso señalar que, para interpretar las normas procesales laborales, se deben tener en cuenta los principios clásicos del Derecho Laboral, tal y como se menciona en el texto “La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano” del autor Alejandro Gómez Restrepo, que establece:

El principio protector que indica que al momento de interpretarse las normas del trabajo se debe tener en cuenta la génesis del mismo que no es otra que buscar la protección de la parte débil de la relación laboral: el trabajador. Este principio se rige por tres reglas: (i) el indubio pro operario (ii) la aplicación de la norma más favorable y, (iii) la condición más beneficiosa. (Gómez, 2015, p.40)

Por otro lado, en el texto “Proceso disciplinario laboral: condiciones para evitar vulnerar garantías procesales al trabajador”, se habla que las sanciones a los trabajadores

deben ser impuestas mediante un proceso disciplinario “el cual debe cumplir con las pautas del debido proceso, como principio general de las actuaciones procesales” (2019)

Un claro ejemplo de esto se encuentra en la sentencia T-293 de 2017, caso en el cual la Corte Constitucional señaló el desconocimiento del derecho al debido proceso, ya que la empleadora despidió con justa causa a la trabajadora, pero no reprogramó la diligencia de descargos, pues ella no pudo asistir por estar incapacitada, impidiéndole poder controvertir las acusaciones; por lo que se ordenó el reintegro. Esto muestra la importancia del estricto cumplimiento del debido proceso en sus diferentes manifestaciones, como en el caso, poder ejercer el derecho a la defensa y presentar su versión de los hechos en una diligencia de descargos.

De lo anterior se concluye que para realizar un procedimiento sancionatorio, se deben seguir las disposiciones consagradas en la normatividad colombiana y los lineamientos de las Cortes, las cuales giran en torno a la validez y aplicación del debido proceso y los postulados que de él se desprenden, pues su aplicación se extiende al ámbito laboral; ya que en caso de no cumplirse con las etapas del proceso, se tendrán consecuencias, como en el ejemplo propuesto, que se ordene el reintegro del trabajador.

2. MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL

2.1. Medios de prueba en el ordenamiento jurídico colombiano

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [C.P.T.S.S.] art.145 establece que “A falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto”; donde se concluye que la legislación procesal laboral no trae un listado de los medios de prueba ni de cómo deben practicarse los mismos, por lo que se podrán aplicar normas análogas como el Código General del Proceso.

Siguiendo lo anterior, en la Sección Tercera del Código General del Proceso [C.G.P.], se encuentra todo lo relacionado a las pruebas. El artículo 165 establece como medios de prueba “La declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez”.

Del artículo en mención del Código General del Proceso [C.G.P.] se destaca el concepto “cualesquiera otros medios que sean útiles” y el inciso final que consagra “El juez practicará las pruebas no previstas en este código de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio, preservando los principios y garantías constitucionales”, porque se consagra de forma general la importancia que tiene el uso de otro tipo de medios, diferentes a los establecidos en la ley para que el juez logre tener un convencimiento amplio y suficiente sobre el objeto del cual está conociendo.

Por otro lado, el Código Procesal Laboral [C.P.L.] en el capítulo XII, hace referencia a las pruebas y en el artículo 51 menciona: “Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley”. Igualmente, el artículo 61 de este Código soporta lo dicho anteriormente al decir que:

El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta

procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

Es por eso que ambos Códigos justifican la importancia de que el juez tenga la posibilidad de acudir a otros medios probatorios para formar su convencimiento, siempre y cuando se respeten los requisitos legales. Salvo cuando la ley exija una solemnidad especial.

Por otro lado, en el texto “La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano” del autor Alejandro Gómez Restrepo, se resalta que los medios probatorios admisibles en los procedimientos laborales, son aquellos enunciados en el artículo citado anteriormente del Código General del Proceso (artículo 165), y hace énfasis en que:

Dicho listado no es taxativo sino meramente enunciativo y que tanto en los procedimientos civiles como en los laborales es permitido decretar cualquier medio probatorio conducente y pertinente para demostrar los hechos en que se fundamentan las pretensiones propuestas por la parte demandante y los hechos en que se fundamentan las excepciones propuestas por la parte demandada. (Gómez, 2015, p.33)

Lo anterior es un panorama que sirve para introducir el artículo 247 del Capítulo IX del Código General del Proceso [C.G.P.], correspondiente a los documentos e inclusión de los mensajes de datos como medio documental, el cual establece:

Serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud. La simple impresión en papel de un

mensaje de datos será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos.

La ley 527 de 1999, “Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones”, en el artículo 10 indica:

Los mensajes de datos serán admisibles como medios de prueba. (...) En toda actuación administrativa o judicial, no se negará eficacia, validez o fuerza obligatoria y probatoria a todo tipo de información en forma de un mensaje de datos, por el sólo hecho que se trate de un mensaje de datos o en razón de no haber sido presentado en su forma original.

Por lo tanto, no se podrá rechazar los efectos de la información por la sola razón de estar en mensaje de datos, como se establece en el artículo 5 de la misma ley, ya que dicho contenido puede tener relevancia en el caso objeto de estudio, y se estaría desconociendo los lineamientos legales.

El artículo 11 de la Ley 527 de 1999 se refiere a los criterios para valorar probatoriamente un mensaje de datos, entre los cuales se tiene en cuenta las reglas de la sana crítica y los criterios reconocidos legalmente para dicha apreciación, como: la confiabilidad en la forma en la que se haya generado, archivado o comunicado el mensaje, la forma en que se haya conservado la integridad de la información, la forma en la que se identifique a su iniciador, entre otros factores.

En contraste, el Código General del Proceso [C.G.P.] art.103 en lo relativo a los procedimientos indica que:

En todas las actuaciones judiciales deberá procurarse el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la gestión y trámite de los procesos judiciales, con el fin de facilitar y agilizar el acceso a la justicia, así como ampliar su cobertura.

El párrafo tercero de esta norma aclara que:

Cuando este código se refiera al uso de correo electrónico, dirección electrónica, medios magnéticos o medios electrónicos, se entenderá que también podrán utilizarse otros sistemas de envío, transmisión, acceso y almacenamiento de mensajes de datos siempre que garanticen la autenticidad e integridad del intercambio o acceso de información.

Por lo tanto, se hace énfasis en la obligación que tiene el juez para valerse de dichas tecnologías pues se ha considerado que éstas, gracias al avance, tienen aspectos positivos para aportar al proceso, permitiendo observar la aplicación del principio de celeridad y de economía procesal. En el párrafo se ilustra que el legislador es consciente de la posibilidad de presentarse cambios a nivel tecnológico pues hace extensivo el uso de los términos referidos a medios electrónicos.

Igualmente, al hacer alusión a los medios probatorios, el Código General del Proceso [C.G.P.], en el artículo 244 establece que “los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos”; siendo posible aplicar dicha disposición en todos los procesos y en todas las jurisdicciones. Teniendo en cuenta lo anterior, es posible utilizar los documentos en forma de mensajes de datos dentro de los procesos disciplinarios en el marco de las relaciones laborales.

Esto va de la mano del planteamiento de la Corte Constitucional contenido en la sentencia C-604 de 2016 sobre las impresiones de mensajes de datos; donde establece:

“La información pasa de estar contenida en un dispositivo electrónico, que asegura la integridad, autenticidad e inalterabilidad de la información, a un soporte de papel sin esa capacidad técnica, por lo cual, el elemento material probatorio resulta modificado y se convierte en una mera reproducción de su original”

La integridad se refiere a que se encuentre la totalidad del documento, sin alteraciones ni falsificaciones. Con la autenticidad se comprueba que la persona que alega haberlo firmado realmente lo haya hecho. La inalterabilidad hace referencia a la posibilidad de cambio de la información. Por lo tanto, se tiene la firma digital como la técnica para verificar la integridad y la autenticidad en los documentos electrónicos. Lo anterior implica que la impresión del mensaje se somete a las mismas reglas de valoración de los documentos físicos, pues no se presentan cambios en el contenido sino en el formato en el cual se encuentra inmersa la información.

Para reflejar las disposiciones desarrolladas anteriormente, se observa que la Corte Suprema de Justicia, en una providencia reciente (sentencia C-2420 del 04 de julio de 2019) se dirige a los jueces para motivarlos a sacar provecho sobre el uso de las TIC en los procesos y así garantizar el debido proceso, la tutela judicial efectiva y el derecho a ser oídos en los procesos de los que hacen parte; pues la Sala no desconoce la importancia que tienen estos medios, siempre y cuando se cumpla con los requisitos expuestos.

3. LAS TIC Y LA APLICACIÓN “WHATSAPP”

3.1. Consideraciones sobre el uso de las TIC, la aplicación “WhatsApp” y su oponibilidad

En el artículo 6 de la ley 1341 de 2009 se establece la definición de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, enunciando que “son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes”.

Estas se caracterizan por la interactividad pues permiten intercambiar información gracias a la interacción a través de recursos; la instantaneidad en cuanto al poder de transmisión de forma rápida; innovación frente a la creación de medios nuevos para potenciar las comunicaciones; diversidad por tener varias funciones simultáneas, entre otros. (Cabrero, 1998). Esto tiene ciertas implicaciones en los diferentes ámbitos; sociales, económicos, familiares y laborales; al punto que permiten mayor acercamiento entre las personas, le dan un giro a la economía en cuanto a la forma de mercadeo y ventas, facilitan la comunicación a larga distancia, favorecen el impulso de negocios y la actividad empresarial, y lo que en cierto momento no se podía imaginar, laborar sin tener un puesto físico de trabajo.

Sin embargo, a pesar de traer beneficios, para muchos se puede tomar como algo negativo, pues es algo que, entre otras, requiere tiempo y adecuación para poder implementar los nuevos mecanismos de interacción y comunicación en lo que frecuentan, pero lo más importante es no hacer a un lado los aspectos positivos que generan las TIC, debiendo ser conscientes y pacientes para enfrentarlo no como cualquier otro cambio, sino como una innovación. Es por esto que el autor Luis Guillermo Restrepo Rivas, en su artículo “Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Empresa” establece:

La expectativa es que los cambios aporten beneficios considerables, pero a menudo esos beneficios solo se realizan a mediano plazo. Comúnmente el impacto a corto

plazo en la organización y en su rentabilidad se ve como negativo, se hace la inversión, un gasto excepcional, y se rompe la rutina existente. (Restrepo, 1999, p.9)

En la actualidad existen diferentes APP de mensajería, como Facebook Messenger, Telegram, Skype, SMS, Line, Signal, WeChat, Viber, entre otras. Sin embargo, WhatsApp es la aplicación de mensajería más utilizada, y sobre la cual se hace énfasis en este trabajo. Ésta es definida por la Corte Constitucional en la sentencia T-574 de 2017 como:

Una aplicación de mensajería instantánea que funciona a través de teléfonos inteligentes, que permite enviar y recibir mensajes a través de internet. Los usuarios pueden crear listas de distribución y grupos, lo que facilita el intercambio de videos, imágenes, grabaciones, mensajes escritos, notas de voz y contactos. Dichas conversaciones cuentan con un sistema de cifrado de extremo a extremo, lo que garantiza que solo las personas participantes pueden tener acceso a dicha información.

El Ministerio del Trabajo, mediante el Concepto 9292 de 2019 enfatiza que, en los procesos disciplinarios, se deben acatar los parámetros que establece el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, acompañado del principio del debido proceso, el cual se explicó inicialmente. Igualmente, dicho Concepto establece que las notificaciones que deban realizarse al momento de la apertura de un proceso disciplinario, pueden hacerse mediante la aplicación “WhatsApp”, siempre que en el Reglamento se establezca esta posibilidad, y que, además:

Se hubiera pactado expresamente con el trabajador que el celular entregado para el cumplimiento de sus funciones tendrá instalada la APP WhatsApp o se haya acordado que teléfono de propiedad del empleado será utilizado como instrumento de trabajo y que en el mismo se instalará esa APP para uso laboral, en atención a lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este orden de ideas, es pertinente señalar que el Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.] art.57, establece las obligaciones del empleador, dentro de las cuales, en el numeral 1 indica que, se debe “poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores”, instrumento al que se le podrá instalar la APP WhatsApp para uso corporativo. Por lo que, según lo anterior, se evidencia que el Ministerio del Trabajo acoge la posibilidad de utilizar “WhatsApp” como instrumento de trabajo y medio para realizar notificaciones en las relaciones laborales, siempre y cuando se cumplan con unos requisitos establecidos.

Igualmente, el Ministerio de trabajo, en el proceso disciplinario del sector privado con radicado número 02EE2017410600000054228, relativo al uso del “WhatsApp” en las relaciones laborales, expresó lo siguiente:

En el proceso disciplinario de los particulares, en cuanto a la presentación de las pruebas, si bien es cierto, existe libertad de erigir el proceso que se tramita en caso de falta disciplinaria en el Reglamento de Trabajo, también deben tener presente que para presentación de datos del Trabajador, requieren el cumplimiento de las normas sobre habeas data y tratamiento de datos sensibles, para cuyos casos, como se apreció en las normas transcritas con antelación, se requiere autorización del titular.

Por lo que se entiende que, a pesar de existir la posibilidad de notificar a través de WhatsApp, por estar inmersa en el Reglamento Interno, nunca se pueden desconocer las disposiciones de la ley de habeas data, es decir, la que abarca lo relativo a los datos personales, la cual va de la mano del derecho a la intimidad.

Todo lo anterior va ligado a la “oponibilidad” en los procesos disciplinarios en materia laboral, que a pesar de no contar con normas que lo consagran explícitamente, se tiene el Código General del Proceso [C.G.P.] art.102 del que hace referencia a la

“inoponibilidad”: “los hechos que configuren excepciones previas no podrán ser alegados como causal de nulidad por el demandante, ni por el demandado que tuvo oportunidad de proponer dichas excepciones”.

Esto es importante plasmarlo en los casos en los cuales los empleadores ponen a disposición de los trabajadores instrumentos de trabajo, en este caso, celulares, porque se puede pensar que lleva consigo una forma de autorización; lo que implica que se debe establecer el régimen y los efectos que tendrá el hecho de garantizar que el servicio de mensajería será obligatorio. Pero también están los casos en los que no se brindan los dispositivos pero que las partes acuerdan darle un uso corporativo.

Se hace precisión en lo anterior, porque de no establecerse la obligación de entrega del dispositivo o del uso que se le dará, se deja un vacío sobre la posibilidad de utilizar WhatsApp dentro del ámbito laboral, especialmente como medio de notificación, generando como consecuencia que los elementos que de allí se desprenden, no puedan ser oponibles en el proceso.

3.2. Consideraciones sobre el derecho a la intimidad

La sentencia T-574 de 2017 destaca la importancia del pronunciamiento de la Corte por los avances tecnológicos, así:

El avance tecnológico, la circulación de la información y el desarrollo de nuevos sistemas de comunicación, exigen del juez constitucional una particular prudencia a efectos de considerar todos los intereses que se encuentren en juego, de manera tal que al mismo tiempo que se protege el derecho a la intimidad, se tomen en consideración los propósitos, dinámicas y la importancia de los nuevos espacios virtuales y de los diferentes tipos de información que allí circulan.

Es decir, se evidencia la necesidad de establecer el alcance del derecho a la intimidad frente a la circulación o divulgación de la información o las expresiones

contenidas en mecanismos de mensajería instantánea como WhatsApp. Este derecho encuentra fundamento en la Carta Política [C.P] art.15 que establece:

Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. // En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución.

El derecho en mención también se encuentra consagrado en varios instrumentos internacionales, que como es sabido, por tratarse de un derecho fundamental, ingresan por el bloque de constitucionalidad, es decir, estos tratados confirman la jerarquía que tiene el derecho a la intimidad; entre los cuales se encuentran: Declaración Universal de Derechos Humanos (art.12), Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica; art. 11) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art.17.1)

Igualmente, este derecho se refleja en diferentes ámbitos como los señalados en los artículos 15, 18, 33, 42, 74 y 250 del texto constitucional, evidenciando que se encuentra inmerso en varias situaciones, por lo que se debe hacer un análisis en cada caso para determinar si efectivamente constituye una violación al derecho.

No obstante, se debe diferenciar que existen diferentes grados de intimidad; personal, familiar y social, que, frente a esta última, la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente (T-574/17), sostuvo que “involucra las relaciones del individuo en un entorno social determinado, tales como, las sujeciones atinentes a los vínculos laborales o públicos derivados de la interrelación de las personas con sus congéneres en ese preciso núcleo social”.

Esto es importante porque compagina con el tema de WhatsApp, ya que pueden colisionar cuando se evalúa la interferencia en ciertos aspectos laborales. Por esto, la Corte

Constitucional, en sentencia T-574 de 2017 hace referencia al alcance del derecho a la intimidad frente a la divulgación virtual del grupo WhatsApp, creado en el entorno laboral:

Para establecer la violación del derecho a la intimidad es necesario considerar la expectativa que tiene el trabajador acerca de la confidencialidad de sus manifestaciones y, en ese sentido es necesario valorar, entre otras cosas, (i) si se trata de información íntima, sensible o que sólo le interesa a una persona en particular en atención al tipo de actividad que se desarrolle y (ii) si los empleados tienen o no conocimiento acerca del seguimiento de sus actividades.

Lo que implica que la violación al derecho a la intimidad no se trata solo de realizar un análisis objetivo, ya que se debe estudiar los puntos presentados por la Corte Constitucional, pues va de la mano de lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, esclareciendo la definición de “datos sensibles” y demás conceptos.

Lo anterior se refuerza con lo establecido por el Tribunal Superior de Justicia de la Rioja (España) del 22 de enero de 2016, en la cual se autoriza un despido por irrespetar y amenazar a un compañero de trabajo a través de WhatsApp. Sin embargo, lo que más se destaca en dicha providencia es que la entrega de los mensajes a la empresa que hace el compañero receptor de los mismos “no vulnera el secreto de las comunicaciones, ni supone vulneración del derecho a la intimidad, porque constituyen meras expresiones insultantes de la demandante a un compañero de trabajo”.

Por lo tanto, no se omite la importancia del derecho a la intimidad, sino que, en este caso, de alguna forma se “pondera” con el derecho a la dignidad humana y a la igualdad, ya que no es permitida la discriminación, y no sería apropiado ignorar una prueba tan clara como el mensaje y el chat a través del cual se presentó el irrespeto.

Frente al uso del WhatsApp, en contraste con el derecho a la intimidad, se tiene que hacer la salvedad frente al caso que se está analizando, pues no se le puede dar la misma

connotación de vulnerar el derecho a la intimidad a los casos en los que se va a interferir en un mensaje o se va a vigilar un chat, a los casos donde simplemente se va a tomar como un medio para comunicarse con el trabajador, independiente de la información laboral que se le va a comunicar.

3.3. Utilización de la aplicación “WhatsApp” como medio de prueba en el derecho comparado

En este punto es importante hacer una anotación partiendo de los lineamientos del artículo “Efectos del uso de la aplicación WhatsApp en el marco de las relaciones laborales” de María José Cervilla Garzón de España, pues “se distinguen los medios de prueba como aquellos que las normas determinan como válidos para aportar en el procedimiento” (2017, p.93); de las fuentes que se consideran como la realidad que se quiere probar y que permite justificar los hechos que se afirman; por lo que los mensajes de WhatsApp se toman como fuentes.

En el artículo “El WhatsApp como prueba en el procedimiento laboral” de Marben abogados de Barcelona, se enfatiza sobre la importancia que tiene acreditar el contenido y la autenticidad de los mensajes que se quieren hacer valer dentro del procedimiento laboral. Establecen que existen varias formas para aportar la prueba de WhatsApp: (i) peritaje informático: el que implica mayor garantía, el más recomendable pero el que supone mayor coste económico, (ii) imágenes de pantallazos del móvil con los mensajes y documento con la transcripción de los mensajes: no ofrece garantía de autenticidad; se tendría que acompañar de otro medio de prueba, aportar acta notarial, dar fe pública o realizar la exhibición del móvil, entre otros, (iii) el juez lo admitirá como prueba y dará por cierto su contenido, salvo que la parte contraria niegue la totalidad de los mensajes o impugne la autenticidad.

Por otro lado, en el artículo de España del autor José Candamio “Mensajes de WhatsApp como documento probatorio en el proceso laboral” se hace alusión a la normatividad que determina las condiciones de la licitud o ilicitud de la prueba; aceptando los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, y los instrumentos que permiten archivar, conocer o reproducirlos, que sean relevantes para el proceso. Para poder

ser incorporados en un proceso laboral, se debe aportar copia en papel del “pantallazo”, la transcripción de la conversación y la comprobación de que se corresponde con teléfono y número. (Candamio, 2017)

Siguiendo con lo anterior, en la sentencia 455 de 2015 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se presentó un caso en el cual el trabajador se comunicó con la empleadora a través de WhatsApp para contarle sobre su situación; hecho que se pretendía suprimir bajo el supuesto de que “no se encuentra amparado como prueba documental válida”. No obstante, el Tribunal estableció que “no es posible ignorar que la alegación de inexistencia de prueba válida no basta para sustentar la revisión del relato fáctico; el intercambio de WhatsApp ha quedado acreditado a través de la testifical”. Por lo que se concluye que no basta la presentación del mensaje, sino que se requiere el soporte con la prueba testimonial.

No obstante, frente a los planteamientos anteriores, se encuentra la línea del Tribunal Superior de la Sala de lo Social de España, donde se declara que es diferente el hecho de analizar y valorar un medio probatorio ante el Magistrado que practica la prueba con todas las garantías, al hecho de que ello sirva para modificar los hechos probados; pues los medios de comunicación “reflejan las comunicaciones que la partes intercambian entre sí, pero no es documental fehaciente”.

Entonces, frente al interrogante sobre cuál es la línea que están teniendo los diferentes Tribunales, se concluye que en la actualidad, los Tribunales le están dando suficiente importancia a lo relativo al WhatsApp, pues no se trata de una accionar en el que simplemente no se tiene en cuenta lo hablado a través de este medio de comunicación, sino que para ser incorporado como medio de prueba se deben cumplir ciertos requisitos de integridad, autenticidad e inalterabilidad; estando acompañado de otras actuaciones como las mencionadas.

3.4. Utilización de la aplicación “WhatsApp” como medio de notificación en las relaciones laborales

En este punto se plantean varios interrogantes, tales como: ¿los empleadores pueden enviar el Reglamento Interno de Trabajo vía “WhatsApp” ?, ¿los empleadores pueden

realizar notificaciones a sus trabajadores por este medio?, ¿es válido que realicen la apertura de un proceso disciplinario mediante la aplicación “WhatsApp”? Para poder dar respuesta a los cuestionamientos anteriores, se tendrá que analizar todos los elementos que acompañan al procedimiento sancionatorio.

En el ordenamiento jurídico colombiano, el tema relativo a la utilización de las TIC y aplicación “WhatsApp” en las relaciones laborales como medio de prueba, no ha sido muy desarrollado, lo que hace que no se tenga mucha claridad al respecto sobre cuáles son los requisitos que se deben cumplir para utilizar dicha aplicación, ni en cómo se compagina con el avance de las nuevas tecnologías.

Por lo tanto, se recurre al derecho comparado y se analizan investigaciones y desarrollos jurisprudenciales que han tenido los diferentes países con respecto a este tema. Por ejemplo, en el texto “Efectos del uso de la aplicación “WhatsApp” en el marco de las relaciones laborales” de la autora María José Cervilla Garzón de España, se analizan las posibles funcionalidades que ha adquirido con el paso del tiempo la mensajería en las relaciones laborales y cómo es el uso que le han dado los empleadores al momento de realizar notificaciones a sus empleados, en la mayoría de los casos al momento de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

Frente a la normatividad española, la autora señala lo siguiente:

Otra posible funcionalidad que parece estar adquiriendo este servicio de mensajería en el entorno laboral, en relación al ejercicio del poder de dirección del empresario, es la de servir como cauce formal para notificar sanciones al trabajador, en concreto para extinguir la relación laboral. (Cervilla, 2017, p.86)

Frente a esto se debe tener en cuenta la situación en la cual la extinción del contrato proviene de una decisión empresarial, durante el período de prueba, donde el Tribunal Supremo ha establecido que “no exige ninguna clase especial de comunicación”; de lo que se infiere que es posible informarle a través de “WhatsApp”.

Sin embargo, se le ha dado un tratamiento diferente al despido realizado por fuera del período de prueba, es decir, se ha establecido, en la sentencia del 19 de marzo de 2015 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que el despido es improcedente por no cumplir con los requisitos formales exigidos por el art. 55.1 Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en sentencia posterior (14 de abril de 2015), el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, no determina la improcedencia de un despido disciplinario comunicado a través de “WhatsApp”.

De lo anterior se entiende que en los Tribunales Españoles han diferido en las decisiones de las sentencias, ya que frente al tema no se tiene una regulación exacta y determinada que regule la validez de los mensajes comunicados por WhatsApp; como se evidencia en el texto de María José Cervilla Garzón, que se concluye que frente a esto lo que se va a entender es que va a primar lo previsto en el convenio colectivo y, se entenderá que debería ser exigible un medio fiable, en el que puedan hacerse constar los requisitos exigidos por el precepto legal de forma clara y precisa.

Desde el ordenamiento jurídico colombiano, se tiene que, siguiendo con el ejemplo anterior, todo contrato de trabajo escrito lleva inmerso un tiempo considerado como período de prueba, el cual es la etapa inicial del contrato para apreciar las aptitudes del trabajador, y la conveniencia de las condiciones del trabajo; tendrá una duración máxima de dos meses, que se va a determinar de acuerdo al tipo de contrato. Por lo tanto, en el ordenamiento jurídico colombiano, se abarca el supuesto planteado sobre el despido a través de WhatsApp durante el periodo de prueba, y se concluye que en Colombia sí sería procedente realizarlo a través de la aplicación siempre y cuando no se tenga la restricción de la que se ha hablado.

Con todo lo anterior, se concluye que sí es posible que los empleadores envíen el Reglamento Interno de Trabajo vía “WhatsApp” porque es un instrumento que facilita la comprensión de las disposiciones que regulan las relaciones laborales dentro de la empresa; además, permite un mayor acercamiento con este documento porque a pesar de ser obligatoria su publicación, no se garantiza su efectiva comprensión, sin embargo, al enviarlo a través de WhatsApp, el trabajador tendrá la posibilidad de tenerlo en su

dispositivo, pudiendo consultarlo en cualquier momento, siendo este un mecanismo amigable dentro de la relación laboral.

Igualmente, los empleadores sí pueden realizar notificaciones a sus trabajadores a través de WhatsApp, porque como se desarrolló, es un medio idóneo, que facilita la interacción, y que puede utilizarse para este fin siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos, como, integridad, publicidad, autenticidad; y especialmente, encontrarse inmerso en el Reglamento o en el contrato laboral la posibilidad de notificar un procedimiento sancionatorio por este medio.

3.5. Viabilidad de aplicar las propuestas del derecho comparado en el ordenamiento jurídico colombiano

El artículo “WhatsApp como prueba judicial. Estado de la cuestión” de Pablo Muñoz Rodríguez, de España, establece que las nuevas tecnologías hacen parte cada vez más del día a día de las personas; por ejemplo, en el ordenamiento jurídico español (artículo 299.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil) se aceptó los medios de prueba electrónicos. Sin embargo, no se ha regulado expresamente, por lo que los tribunales están introduciendo criterios jurisprudenciales que permitan determinar la validez de estos elementos probatorios, y así poder ser admitidos dentro de un proceso judicial. Esto se ha dado por el impacto que ha tenido WhatsApp frente a las situaciones que se presentan a través de este, como insultos y amenazas. (Muñoz, 2019)

Además, en la sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Supremo 300 de 2015 de 19 de mayo se determinó que “la prueba de una comunicación bidireccional mediante cualquiera de los múltiples sistemas de mensajería instantánea debe ser abordada con todas las cautelas”, es decir, se rechaza la validez inmediata de los mensajes de “WhatsApp” aportados como documento privado y exige para garantizar su fiabilidad la prueba pericial o, al menos, la existencia de fe pública sobre su contenido.

Igualmente, para poder ser admitidos como prueba en un procedimiento en el ordenamiento jurídico español, se deben cumplir los presupuestos de licitud de su obtención, autenticidad del mensaje, y la exactitud o integridad del mismo. (Muñoz, 2019)

Por otro lado, la sentencia núm. 298 de 2013 de la Sala Segunda del Tribunal Supremo sigue el mismo lineamiento del ordenamiento jurídico colombiano, aduciendo que no se puede desconocer el derecho a la intimidad; lo que implica que los mensajes para poder ser tomados como prueba dentro de un proceso, deben ser obtenidos de manera lícita y que no vulneren el secreto de las comunicaciones.

En consideración a lo anterior, también se deben tener presente los conceptos relativos al mensaje de WhatsApp. La autenticidad se refiere a la concordancia del autor aparente con el autor real; y la integridad es el presupuesto de admisibilidad, es decir, “la concordancia de la copia, testimonio o certificación con el mensaje original” (Muñoz, 2019). Sin embargo, no es necesario acreditar ambos conceptos cuando la prueba no ha sido impugnada por la parte contraria o cuando exista un acto de reconocimiento expreso de la conversación y de su contenido.

La jurisprudencia española dice que la carga de probar la autenticidad e integridad la tiene quien lo aporta y admite diversos medios para acreditarlas, tales como: (i) el acta notarial relativa al contenido de la conversación, (ii) la exhibición o cotejo con el otro terminal implicado y (iii) la práctica de una prueba pericial informática que acredite la autenticidad y el envío de los mensajes. No obstante, esto no se refiere a la trascendencia probatoria de su contenido. (Muñoz, 2019)

Por lo que al analizar las prácticas y planteamientos que se han realizado en otros países, es posible determinar que sí se pueden aplicar las propuestas del derecho comparado en el ordenamiento jurídico colombiano, siempre y cuando se respeten los derechos, como el derecho a la intimidad. Sin embargo, nada de esto sería posible si no se cumple con los lineamientos de las Cortes y Tribunales referentes a la forma en la que debe incorporarse una prueba a un proceso disciplinario, tales como los soportes de los mismos, mencionados anteriormente.

3.6. Pros y contras de la utilización de las TIC y la aplicación “WhatsApp”, como medio de prueba

Debido al avance tecnológico, es posible afirmar que las personas han cambiado la forma de relacionarse, tanto a nivel social como laboral. Lo que tiene implicaciones sobre

las regulaciones que deben tenerse sobre el tema, por lo que se realizará un análisis de los aspectos positivos y negativos que se desprenden de la posibilidad de utilizar el WhatsApp como medio de prueba y medio de notificación.

Especialmente, del uso de las TIC y en especial “WhatsApp” se destaca, que el Código General del Proceso surge como una recopilación de normas que se fundamentan en la economía procesal (artículo 103), por lo que las TIC son un claro ejemplo de esto, pues solo habría necesidad de recurrir a otros medios de prueba, diferentes a los medios electrónicos, en caso que estos no cumplan su función, o en caso que la ley exija una solemnidad adicional.

Además, se tiene que anteriormente la Administración de Justicia no valoraba los documentos electrónicos en la actividad probatoria por el hecho de estar contenidos en mensaje de datos, vulnerando así importantes derechos, como el debido proceso; por lo que implementar y regular el uso de las TIC es un avance a nivel procesal pues no se haría a un lado pruebas y elementos que pueden incidir en un proceso. Esto ya se toma como una obligación que tienen los jueces por los lineamientos de las Cortes, como la sentencia 2420 de 2019 que interpreta el artículo 103 del Código General del Proceso como el deber de aprovechar las TIC en los procesos.

Por esto, la Corte Constitucional ha tenido en cuenta el WhatsApp como medio probatorio en diferentes temas de las relaciones laborales, como el acoso laboral, donde cambian las posiciones, porque en este caso sería un proceso en contra del empleador. La Alta Corporación ha determinado en sentencia T-574 de 2017 que el medio de prueba utilizado en dichos procesos ha sido el WhatsApp, ratificando un avance a nivel procesal porque los jueces le están reconociendo validez.

Esto permite concluir que, si se está valorando como prueba en la jurisdicción ordinaria, no habría motivo para rechazarla dentro de una organización como medio de notificación, ya que igualmente se sigue velando por garantizar el derecho al debido proceso y el derecho a la defensa.

Igualmente, retomando el ejemplo mencionado anteriormente sobre teletrabajadores, se concluye que, si se cambia el reglamento para estos tipos de trabajo, también se puede hacer para las notificaciones a través de medios TIC; lo que acarrea un progreso a nivel social y laboral porque le facilita al empleador las actuaciones dentro del procedimiento disciplinario. Esto es tan relevante porque la Corte Constitucional determinó que lo que se escribe en un chat grupal de WhatsApp puede utilizarse en el trabajo cuando esto se haya establecido.

En contraste, se tiene como punto negativo el hecho que es posible que los empleadores difieran en la forma de aplicación porque, como se ha desarrollado, en Colombia no se cuenta con regulación estricta sobre el tema, sino planteamientos que pueden llevarse a la práctica. No obstante, muchos de ellos provienen de la Corte Constitucional, lo que le da cierto estatus y relevancia constitucional a la hora de decidir sobre la procedencia de realizar una comunicación laboral, específicamente una notificación, en un proceso disciplinario.

Además, se evidencia una dificultad en los casos en los cuales los trabajadores no cuentan con un dispositivo electrónico como instrumento de trabajo, pues tiende a interferir en mayor medida en la esfera personal del trabajador. Esto porque en el caso contrario, es decir, cuando el empleador suministra el dispositivo al trabajador por ser parte de los instrumentos laborales, se puede ver de forma clara la utilidad y función que va a tener el dispositivo, dando cabida a la posibilidad de comunicar aspectos laborales por este medio.

CONCLUSIONES

Luego de realizar un extenso análisis de la regulación del tema en cuestión, se puede concluir que los avances tecnológicos y los cambios sociales siempre van por delante de la regulación normativa sobre los diferentes ámbitos del derecho. Por lo tanto, aunque resulta complejo, es preciso que el ordenamiento jurídico colombiano se acople a los cambios que se van presentando en la sociedad; adecuando su regulación a las necesidades, para poder velar en mayor medida por los intereses de las partes en las relaciones laborales.

Esto se refleja en la existencia de disposiciones que se pronuncian sobre los avances tecnológicos como la ley 527 de 1999 y la ley 1341 de 2009. Sin embargo, han establecido el deber de respetar información del ámbito personal y todo lo relativo al habeas data; cobrando así importancia el uso de las TIC, como mecanismo para facilitar las relaciones.

En la mayoría de las sentencias, tanto en Colombia como en el derecho comparado, se observa que las Cortes y los Tribunales muestran interés en pronunciarse sobre los avances tecnológicos pues se ha generado una disputa constitucional en torno al “WhatsApp”, ya que puede colisionar con el derecho a la intimidad y el derecho fundamental al debido proceso. Derechos que cobran importancia al estar consagrados en la Constitución Política y en la jurisprudencia de las Cortes, pues son ellas las que desarrollan los procedimientos que deben seguirse para garantizar el respeto hacia dichos derechos.

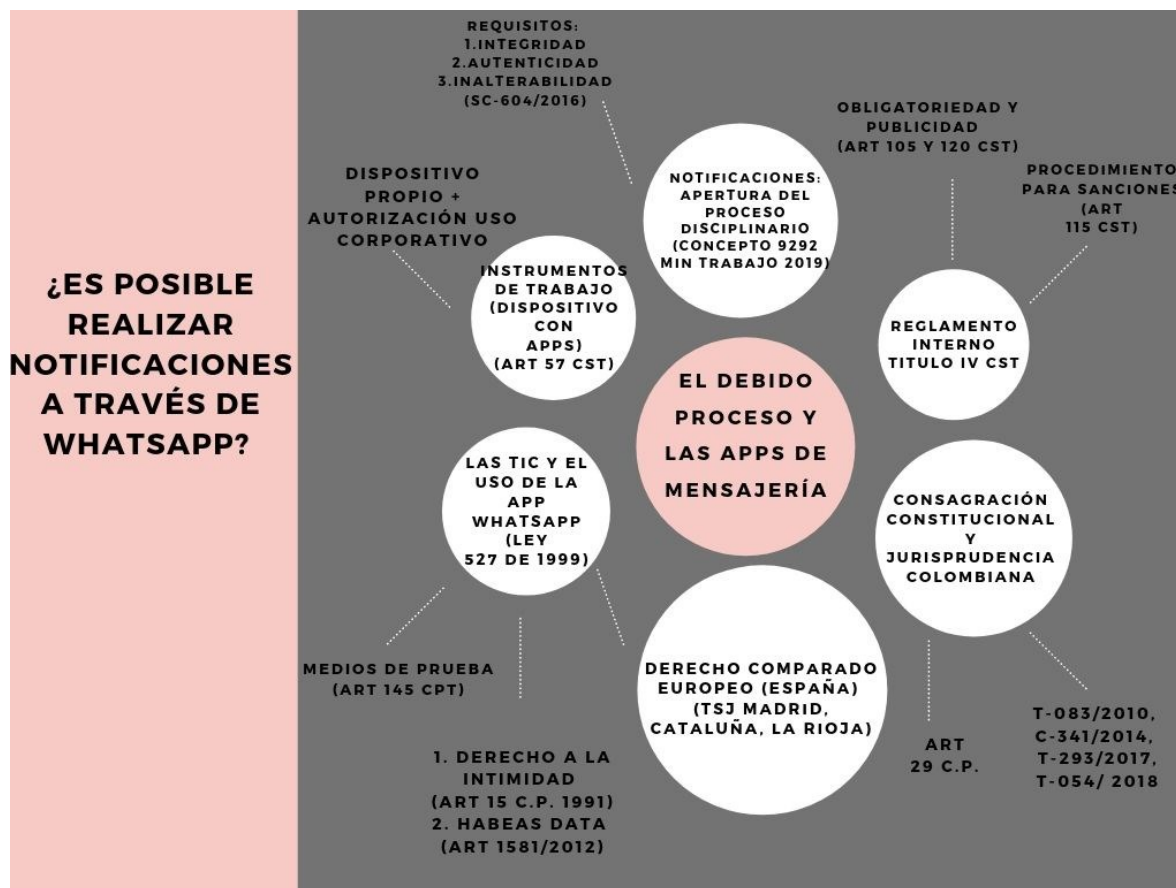
Por lo tanto, el ordenamiento jurídico colombiano ha plasmado diferentes medios probatorios y se ha indicado que el juez tiene la facultad de valerse de los medios que considere idóneos para forjar su convencimiento y así fallar. Esto se puede extender a los procedimientos sancionatorios en las relaciones laborales, ya que es en pro de garantizar el debido proceso y la posibilidad de defensa.

Por lo tanto, se determina que sí es posible realizar notificaciones a través de WhatsApp, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de integridad, autenticidad e inalterabilidad. Sin embargo, se debe establecer la posibilidad de recurrir a medios electrónicos, como WhatsApp para realizar dichos trámites en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo o en la Convención Colectiva.

Igualmente, esto tiene sentido siempre y cuando se regule el uso del WhatsApp tanto en los casos en los que el empleador suministra el dispositivo electrónico como herramienta de trabajo o en el caso contrario, cuando no es un elemento laboral, pero tendrá la connotación de uso corporativo. Por ello, se insiste sobre la importancia de no dejar vacíos en el Reglamento para que, en determinada circunstancia, no se reclame sin justificación, o incluso, para evitar situaciones desfavorables para el trabajador, por el hecho de no conocer lo plasmado en el Reglamento Interno. Incluso, porque de esto depende que se garantice el derecho a la intimidad, pues será en el caso concreto donde se determine si la información es confidencial.

Por consiguiente, es relevante el uso de WhatsApp como medio de notificación de un proceso disciplinario ya que son más los aspectos positivos que se desprenden de esto; facilidad, agilidad en la comunicación y posibilidad de garantizar el derecho de debido proceso, por ser la primera forma de defensa de los empleados.

MAPA CONCEPTUAL



REFERENCIAS

- Actualícese (2019). Proceso disciplinario laboral: condiciones para evitar vulnerar garantías procesales al trabajador. [en línea]. Recuperado de <https://actualicese.com/proceso-disciplinario-laboral-condiciones-para-evitar-vulnerar-garantias-procesales-al-trabajador/>
- Cabrero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales, Granada, Grupo Editorial Universitario, 197-206. Recuperado de <https://cmappublic2.ihmc.us/rid=1MZF0MGPJ-DW0C5J-NB1S/TICS%20EN%20EDUCACION.pdf>
- Candamio, J. (2017). Mensajes de WhatsApp como documento probatorio en el proceso laboral. [en línea] Recuperado de <https://www.iberley.es/revista/mensajes-whatsapp-documento-probatorio-proceso-laboral-84>
- Cervilla Garzón, M.J. (2017). Efectos del uso de la aplicación “WhatsApp” en el marco de las relaciones laborales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, N° 136, 73-98. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552120>
- Código General del Proceso [C.G.P.]. Ley 1564 de 2012. Art. 103. 12 de julio de 2012 (Colombia).
- Código General del Proceso [C.G.P.]. Ley 1564 de 2012. Art. 165. 12 de julio de 2012 (Colombia).
- Código General del Proceso [C.G.P.]. Ley 1564 de 2012. Art. 244. 12 de julio de 2012 (Colombia).
- Código General del Proceso [C.G.P.]. Ley 1564 de 2012. Art. 247. 12 de julio de 2012 (Colombia).
- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [C.P.T.S.S.]. Decreto-Ley 2158 de 1948. Art. 51. 24 de junio de 1948 (Colombia)
- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [C.P.T.S.S.]. Decreto-Ley 2158 de 1948. Art. 61. 24 de junio de 1948 (Colombia)

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [C.P.T.S.S.]. Decreto-Ley 2158 de 1948. Art. 145. 24 de junio de 1948 (Colombia)

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. Decreto 2663 de 1950. Art.57. 05 de agosto de 1950 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. Decreto 2663 de 1950. Art.104. 05 de agosto de 1950 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. Decreto 2663 de 1950. Art.105. 05 de agosto de 1950 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. Decreto 2663 de 1950. Art.115. 05 de agosto de 1950 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. Decreto 2663 de 1950. Art.119. 05 de agosto de 1950 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. Decreto 2663 de 1950. Art.120. 05 de agosto de 1950 (Colombia).

Concepto 9292 de 2019 [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se habla del proceso disciplinario del sector privado-uso del WhatsApp; marzo 18 de 2019.

Constitución Política de Colombia 1991 [Const] Art.15. 20 de julio de 1991 (Colombia)

Constitución Política de Colombia 1991 [Const] Art.29. 20 de julio de 1991 (Colombia)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-301 de 1996, (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; julio 10 de 1996)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-917 de 1996, (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; noviembre 09 de 2006)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-083 de 2010, (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; febrero 11 de 2010)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-593 de 2014, (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; agosto 20 de 2014)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-604 de 2016, (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; noviembre 02 de 2016)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-574 de 2017, (M.P. Alejandro Linares Cantillo; septiembre 14 de 2017)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-293 de 2017, (M.P. Alejandro Linares Cantillo; mayo 08 de 2017)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-054 de 2018, (M.P. Alberto Rojas Ríos; febrero 22 de 2018)

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 32422, (M.P. Luis Javier Osorio López; marzo 13 de 2008)

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 39394 de 2011, (M.P. Camilo Tarquino Gallego; febrero 15 de 2011)

Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. SL-5036 de 2018, (M.P. Santander Rafael Brito Cuadrado; noviembre 07 de 2018).

Corte Suprema de Justicia. Sala Civil. Sentencia C-2420 de 2019, (M.P. Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo; julio 04 de 2019)

Galvis Martínez, K. (2017) Debido proceso en aplicación de sanciones laborales (Relaciones públicas y privadas). Recuperado de <https://www.sergalconsultoreslegales.com/single-post/2017/05/18/Debido-proceso-en-aplicaci%C3%B3n-de-sanciones-laborales-Relaciones-p%C3%BAblicas-y-privadas>

Gerencie (2018) Cartilla Laboral. ECOE Ediciones.

Gerencie (2019) Cartilla Laboral ECOE Ediciones.

Gómez Escobar, S. (2007). Legislación laboral. Teoría y práctica. Bogotá D.C: McGrawHillEducation.

Gómez Restrepo, A. (2015). La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano (Tesis de maestría). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.

International Trade and Core Labour Standards, OCDE. (2000) Comercio internacional y estándares laborales básicos. Recuperado de <http://www.oecd.org/employment/emp/1888610.pdf>

Legis Ámbito Jurídico. (2018). ¿Los pantallazos de WhatsApp sirven como prueba judicial? [en línea] Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/tecnologia/tic/los-pantallazos-de-whatsapp-sirven-como-prueba-judicial>

Ley 527 de 1999. Por la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación; agosto 21 de 1999. DO. N° 43.673

Ley 1 de 2000. Por la cual entró en vigor la ley de enjuiciamiento civil. 07 de enero de 2000.

Ley 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales; octubre 18 de 2012. DO. N° 48.587

Marben Abogados. El WhatsApp como prueba en el procedimiento laboral. [en línea]
Recuperado de <https://www.marbenabogados.com/whatsapp-prueba-procedimiento-laboral/>

Parra, J. (2007) Manual de Derecho Probatorio. Bogotá D.C. Librería Ediciones del Profesional Ltda 572. Recuperado de
https://www.academia.edu/36508778/Manual_de_Derecho_Probatorio_-_Jairo_Parra_Quijano

Restrepo Figueroa, A.M. (2014). El documento electrónico como medio de prueba en el procedimiento laboral colombiano. (Trabajo de grado). Universidad Pontificia Javeriana, Santiago de Cali, Colombia.

Restrepo Rivas, L.G. (1999). Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Empresa. 9. Medellín, Colombia. Recuperado de
<http://luisguillermo.com/TIC.pdf>

Tejada Correa, J.G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. Opinión Jurídica, 15(30), 227-248. Recuperado de <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11>

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sentencia del 19 de marzo de 2015

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social. Sentencia 420 de 2016. Enero 26 de 2016. Rec. 6242/2015.

Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sentencia del 14 de abril de 2015.

Tribunal Superior de Justicia de La Rioja. Enero 22 de 2016. Rec.19/2016

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social. Sentencia 455 de 2015. Junio 10 de 2015. Rec. 817/2014.

Tribunal Superior de Madrid. Sala de lo Social, Sec.1. Octubre 20 de 2016. Rec 674/2016.

BIBLIOGRAFÍA

- Díaz, A. (2002). Derecho Informático: Elementos de la informática jurídica. Bogotá D.C. Leyer.
- Peguera Poch, M. (2005). Derecho y nuevas tecnologías. Barcelona.
- Calvo Gallego, F.J. (2012). TIC y poder de control empresarial: reglas internas de utilización y otras cuestiones relativas al uso de Facebook y redes sociales. Revista Aranzadi Social Doctrinal, 125 a 151. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/60400/TIC%20y%20poder%20de%20control%20empresarial.PDF?sequence=1>
- Gerencie (2015). Requisitos que debe cumplir un proceso sancionatorio a un trabajador según la Corte constitucional. [en línea] Recuperado de <https://www.gerencie.com/requisitos-que-debe-cumplir-un-proceso-sancionatorio-a-un-trabajador.html>
- Godoy, C.H. y Alzate, N. (2015). El procedimiento disciplinario que deberán establecer los empleadores. [en línea]. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/educacion-y-cultura/el-procedimiento-disciplinario-que-deberan-establecer-los>
- Gude Fernández, A. (2015). La videovigilancia en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad. Revista General de Derecho Constitucional.
- Sáenz Ten, M. I. (2015) El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral. [en línea] Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5367014>
- Consejo de Estado de Colombia. (Concepto Sala de Consulta C.E. 00210 de 2017) (M.P. Álvaro Namén Vargas; abril 04 de 2017) Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82338>
- Galindo, V. (2017). ¿Es el WhatsApp un medio de prueba? ¿De qué tipo? ¿Sirve para la revisión de hechos probados? [en línea] Recuperado de <https://www.vidagalindo.com/es-el-whatsapp-un-medio-de-prueba-de-que-tipo-sirve-para-la-revision-de-hechos-probados/>
- Mercader Uguina, J.R. (2017). El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. México: Tirant lo Blanch.

- Rodriguez Nuñez, L. (2017) ¿Qué validez jurídica tienen los mensajes de WhatsApp en el ámbito laboral? [en línea]. Recuperado de <https://www.ambitassessor.com/blog/validez-juridica-mensajes-de-whatsapp-ambito-laboral/>
- Cuesta, S. (2019). Whatsapp como prueba en un juicio. [en línea] Recuperado de (<https://sandracuesta.com/derecho/whatsapp-como-prueba-en-un-juicio/>)